

Programa de formación profesional

Liderazgo



INSTITUTO
DE ESTUDIOS JUDICIALES
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA
PROVINCIA DE BUENOS AIRES

huna[®]
ORGANIZACIONES
CONSCIENTES

Liderazgo



¿Mito ó verdad?

- El liderazgo es una habilidad poco común
- Los líderes nacen, no se hacen
- Los líderes son carismáticos
- El liderazgo sólo existe en la cima de la organización
- El líder controla, dirige, empuja y maneja
- La gente define si sos o no líder

JEFE vs LÍDER

Dirige al departamento

Tiene autoridad

Inspira respeto

Busca responsables de los problemas

Da órdenes

Muestra el camino



Guía al equipo

Necesita confianza

Genera entusiasmo

Busca soluciones a los problemas

Pide ayuda

Recorre el camino

Liderazgo

“Es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio”

5 Responsabilidades del líder

1. Envisionar

Generar y compartir una visión
Un SENTIDO.

¿Qué? ¿Cómo? ¿Por qué?

Sirve de guía para
enfocar todos los
esfuerzos
personales hacia
una misma
dirección, y
observar
oportunidades en el
entorno.



5 Responsabilidades del líder

1. Envisionar

Tiene que cumplir 2 condiciones:

1. Responder a valores compartidos, que hagan mejores a los involucrados.
2. El líder debe encarnar la visión.

MEDIDOR:



- ¿Tengo clara mi visión ?
- ¿Comunique mi visión al equipo?
- ¿Necesito modificar mi observador para tener una visión mas amplia?
 - ¿Tengo una visión compartida?



“Si quieres construir un barco, no empieces por buscar madera, cortar tablas o distribuir trabajo. Evoca primero en los hombres y mujeres el anhelo de un mar libre y ancho”

Saint Exupery

5 Responsabilidades del líder

2. Empoderar

Paradigma de Desarrollo = Dar Poder
Transformar Víctimas en Protagonistas

Quien no da poder y autonomía, no puede reclamar responsabilidad y compromiso.

5 Responsabilidades del líder

2. Empoderar

Dar libertad para innovar, experimentar y asumir riesgos controlados, generando un marco de autonomía sobre la base de la visión y los valores.



“Los mejores líderes son como los mejores directores de orquesta: van más allá de las notas para conseguir magia en los intérpretes.”

Blaine Lee

MEDIDOR:



- ¿Como soy delegando?
- ¿Puedo hacer pedidos?
- ¿Puedo aceptar otros puntos de vista y considerarlos tan válidos como los míos?
- ¿Qué acciones estoy dejando en manos de otros desde la confianza?

5 Responsabilidades del líder

3. Desarrollar

Procurar el desarrollo de **habilidades**

Implica apoyar a las personas para que asuman nuevos desafíos, acompañar y guiar su aprendizaje, ayudándolos a superar sus niveles de desempeño.



**“Los líderes
no crean
seguidores,
crean
líderes”
Tom Peters**

MEDIDOR:



- ¿Como soy yo asumiendo nuevos desafíos y saliendo de mi zona de confort?
 - ¿Tengo claro que habilidades tienen mis colaboradores y cuales necesitan desarrollar?
- ¿Me tomo el tiempo de motivar a los demás a que las desarrollen?
 - ¿Me provoca temor colaborar en el crecimiento de los demás?

5 Responsabilidades del líder

4. Facilitar

Posibilitar el desempeño/la acción

Rol de coach

Acompañar la práctica a través del
feedback constante

MEDIDOR:



- ¿Tengo instancias formales de feedback con mis colaboradores?
- ¿Estoy dispuesto yo a pedir y recibir feedback?
 - ¿Transformo en acciones el feedback que recibo?
- ¿Apoyo a mis colaboradores a transformar en acciones el feedback que doy?

5 Responsabilidades del líder

5. Predisponer

Generar el contexto emocional adecuado

Emocionalidad – constituye una
disposición **para la acción (o inacción)**

La emocionalidad colectiva es uno de los
factores que más incide en la productividad
y efectividad de los equipos.

Etimología de la palabra: *Movere*
“*Mover hacia afuera*”



Energía para la acción

MEDIDOR:



- ¿Soy consciente de los estados de ánimo de mi equipo?
 - ¿Practico la escucha empática?
- ¿Colaboro en la transformación de los estados de animo limitantes?



¿Cómo construimos resultados?

¿CÓMO?



RESULTADOS

ACCIONES

COMPROMISO

RELACIONES

CONFIANZA

¿PARA QUÉ?



La confianza es la base que
necesitamos para construir
todos nuestros resultados

Beneficios de la confianza:

La confianza me permite:

- Dejar de “controlar” todo el tiempo y ocupar mi mente en tareas productivas
- Delegar y dejar de sobrecargarme
- Optimizar tiempo
- Abrirme a nuevas relaciones
- Ser más creativo
- Conectar con el disfrute

Enemigos de la confianza:

- Querer que las cosas se hagan “a mi manera”
- Tener “pendientes” o cosas no dichas
- Mis creencias o juicios respecto de alguien o algo
- Incapacidad de tomar riesgos, o salir de mi zona de confort
- Excesivo control
- Estados de ánimo no resueltos: apatía, frustración, resentimiento

¿Cómo **trabajar** la confianza?

4 ELEMENTOS DE LA CONFIANZA



SINCERIDAD

Es la coherencia entre lo que pensamos y sentimos internamente, y lo que decimos externamente.

Soy sincero cuando digo lo que pienso.

CONFIABILIDAD

Es la capacidad de cumplir promesas.

Soy confiable cuando cumplo lo que prometo.

COMPETENCIA

Tiene que ver con tener los recursos, conocimientos y/o habilidades necesarias para realizar una determinada tarea. **Soy competente cuando sé hacerlo.**

COMPROMISO

Estar con mi energía puesta en esa relación o tarea. **Estoy comprometido cuando me involucro con el otro y/o con lo que hago.**

Reflexión final



Gracias.

info@huna.com.ar
juanpa@huna.com.ar
adriana@huna.com.ar

